



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ВЕРХНЕСАЛДИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 05.11.2020 № 2717
г. Верхняя Салда

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, в отношении которых администрация Верхнесалдинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, решениями Думы городского округа от 30.01.2013 № 107 «Об утверждении Положения о муниципальных правовых актах Верхнесалдинского городского округа», от 27.08.2020 № 292 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Верхнесалдинского городского округа», Уставом Верхнесалдинского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, в отношении которых администрация Верхнесалдинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – примерное Положение) (прилагается).

2. Руководителям муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная библиотечная система Ю.Г. Печерской, муниципального автономного учреждения культуры «Кинотеатр «Кедр» Н.В. Костюк, муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры, досуга и кино» Э.Е. Павловой, муниципального бюджетного учреждения культуры Верхнесалдинский краеведческий музей А.В. Язовских утвердить локальным нормативным актом учреждения Положение об оплате труда работников возглавляемого учреждения в соответствии с примерным Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего постановления.

3. Настоящее постановление опубликовать в официальном печатном издании «Салдинская газета» и разместить на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа <http://v-salda.ru>.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникающие с 01 ноября 2020 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы Верхнесалдинского городского округа



К.Н. Носков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Верхнесалдинского городского округа
от 05.11.2020 № 2447
«Об утверждении примерного
Положения об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры,
в отношении которых администрация
Верхнесалдинского городского округа
осуществляет функции и полномочия
учредителя»

**Примерное Положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных
учреждений культуры, в отношении которых администрация
Верхнесалдинского городского округа осуществляет функции
и полномочия учредителя**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, в отношении которых администрация Верхнесалдинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и предусматривает единые правила оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, в отношении которых администрация Верхнесалдинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Учреждения).

2. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;

перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты

труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями.

4 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Руководителям и работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 % размеры окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к настоящему Положению). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда рассчитывается исходя из плановой среднесписочной численности работников учреждения, обеспечивающих выполнение муниципального задания и размера прогнозной оценки среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области.

7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается на уровне не более 40 %.

В целях сохранения кадрового потенциала, повышения качества и престижности работы в учреждениях, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда объем средств на выплаты по окладам в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 50 процентов заработной платы.

8. Объем средств на оплату труда работников учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг, и (или) уменьшения прогнозной оценки среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области.

9. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

10. Штатное расписание учреждения разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

11. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с уставом учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.92 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

12. Размер заработной платы в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Глава 2. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и приведены в таблице 1:

Таблица 1

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	4680
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6240
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	7176
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	8216

14. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

15. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, предусматривается установление работникам культуры следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

премиальные выплаты по итогам работы.

16. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника культуры, выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников культуры за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

18. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры устанавливается до 3,0 от оклада (должностного оклада).

19. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам культуры, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам культуры.

Размеры выплаты:

1) до 0,10 минимального должностного оклада - за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;

2) до 0,20 минимального должностного оклада - за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации».

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику культуры пропорционально уменьшаются.

20. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в следующих размерах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

21. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников культуры к качественному результату труда, профессиональному

росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию, присвоенную работникам, прошедшим аттестацию, составляют:

- 1) высшая квалификационная категория - 0,15;
- 2) первая квалификационная категория - 0,10;
- 3) вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Работникам культуры, совмещающим должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной должности, может распространяться на другие должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

22. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам культуры, осуществляющим свою деятельность в учреждениях культуры, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению) также приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

23. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

24. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению).

25. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении каждого работника культуры.

26. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

27. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

28. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 3. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

29. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и приведены в таблице 2:

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень	2912
3.	2 квалификационный уровень	3640
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
5.	1 квалификационный уровень	4368
6.	2 квалификационный уровень	4888
7.	3 квалификационный уровень	5470
8.	4 квалификационный уровень	6121
9.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
10.	1 квалификационный уровень	6448
11.	2 квалификационный уровень	6947
12.	3 квалификационный уровень	7485
13.	4 квалификационный уровень	8064
14.	5 квалификационный уровень	8688
15.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
16.	1 квалификационный уровень	8944

30. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

31. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

32. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

33. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

35. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

36. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры.

Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливается до 2,0 от оклада (должностного оклада).

37. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в следующих размерах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

38. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

39. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 4. Минимальные размеры окладов работников учреждения культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

40. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 3:

Таблица 3

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень, в нем:	
3.	1 квалификационный разряд	2912
4.	2 квалификационный разряд	3224
5.	3 квалификационный разряд	3536
6.	2 квалификационный уровень	
7.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
8.	1 квалификационный уровень, в нем:	
9.	4 квалификационный разряд	3952
10.	5 квалификационный разряд	4368
11.	2 квалификационный уровень, в нем:	
12.	6 квалификационный разряд	4784
13.	7 квалификационный разряд	5304
14.	3 квалификационный уровень, в нем:	
15.	8 квалификационный разряд	5824
16.	4 квалификационный уровень	

41. Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

42. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

43. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

44. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работников рабочих профессий учреждения, профессиональное мастерство.

45. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

46. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры.

47. Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливается до 3,0 от оклада (должностного оклада).

48. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в следующих размерах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

49. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

50. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и художественного руководителя

51. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя в зависимости от сложности, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, численности работающих в учреждении.

52. Размер должностного оклада руководителя ежегодно определяется путем применения коэффициента кратности к размеру среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

53. Система критериев для дифференцированного установления должностного оклада утверждается распоряжением администрации Верхнесалдинского городского округа.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с постановлением администрации Верхнесалдинского городского округа.

55. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя учреждения устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, установленного в соответствии с настоящим пунктом. Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителя руководителя учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем данного учреждения на основании критериев для установления минимального должностного оклада. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения культуры.

56. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и художественному руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

57. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

58. Размеры стимулирующих и премиальных выплат руководителя учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются распоряжением администрации Верхнесалдинского городского округа.

59. Источники премиальных выплат установлены главой 7 настоящего Положения.

60. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения культуры, его заместителей и художественного руководителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с постановлением администрации Верхнесалдинского городского округа.

61. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры, заместителям руководителя учреждения культуры и художественному руководителю предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

62. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения и художественному руководителю устанавливается в размере 3,0 от оклада (должностного оклада) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

63. Выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учреждения и художественному руководителю устанавливаются в соответствии с пунктом 20 настоящего Положения.

64. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

65. Заместителям руководителя учреждения и художественному руководителю выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

66. Работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

67. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

68. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава 7. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры

69. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии:

- 1) премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

70. Премирование работников учреждения осуществляется руководителем учреждения на основе положения о премировании с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

71. Решение о премировании руководителя учреждения оформляется распоряжением администрации Верхнесалдинского городского округа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, утвержденными распоряжением администрации Верхнесалдинского городского округа.

72. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников в пределах средств, предусмотренных пунктом 76 настоящего Положения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

73. Кроме того, одновременно выплачиваются премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и туризма Свердловской области;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

74. Перечень премий за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается в пределах

средств, предусмотренных пунктом 76 настоящего Положения.

75. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование:

- 1) в связи с празднованием Дня работников культуры;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры.

76. Премирование работников учреждения культуры осуществляется за счет следующих источников:

- 1) в пределах субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с муниципальным заданием;
- 2) средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

77. Руководители учреждений при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 8. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

78. Споры о применении настоящего Положения, в том числе о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору (контракту), рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, в отношении которых администрация Верхнесалдинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностных окладов за работу в сельских населенных пунктах

1. Заведующие отделами.
2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы и библиотечной деятельности.
3. Художник, библиотекарь.
4. Художественный руководитель.
5. Специалисты всех категорий: распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, хормейстер, аккомпаниатор, культорганизатор, руководители кружков, любительских объединений, клубов по интересам.

**Размер повышающего коэффициента к окладу
по учреждениям культуры (структурному подразделению)**

Муниципальные учреждения культуры Верхнесалдинского городского округа	Размер повышающего коэффициента к окладу
Библиотеки:	
Центральная городская библиотека	0,10
Музеи:	
Краеведческий музей	0,10